



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**FAKTOR-FAKTOR PERSEKITARAN YANG MEMPENGARUHI  
KREATIVI DI KALANGAN PEKERJA: ORGANISASI TERPILIH  
DI TAMAN TEKNOLOGI MALAYSIA**

**SANTHIDRAN SINNAPPAN**

**FPP 2002 4**

**FAKTOR-FAKTOR PERSEKITARAN YANG MEMPENGARUHI KREATIVITI  
DI KALANGAN PEKERJA : ORGANISASI TERPILIH  
DI TAMAN TEKNOLOGI MALAYSIA**

**Oleh**

**SANTHIDRAN SINNAPPAN**

**Tesis Ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti  
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada Keperluan Untuk  
Ijazah Master Sains**

**Mac 2002**



**Tesis ini didedikasikan kepada**  
**Mereka yang Tersayang,**  
**Ibu , Abang (En. Segaran) , Kakak Ipar (Puan Enamani) , Ramesh, Thanusa**  
**Dan**  
**Mahaguru yang hidup dalam Kenangan ,**  
**Mendiang Profesor Dr. R.N. Verappan, Ph.D.**  
**Presiden**  
**International Movement for Tamil Culture**

**Abstrak tesis ini dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk Ijazah Master Sains**

**FAKTOR-FAKTOR PERSEKITARAN YANG MEMPENGARUHI KREATIVITI  
DI KALANGAN PEKERJA: ORGANISASI TERPILIH DI TAMAN  
TEKNOLOGI MALAYSIA**

**Oleh**

**SANTHIDRAN SINNAPPAN**

**Mac 2002**

**Pengerusi: Hj. Bahaman Abu Samah, Ph.D.**

**Fakulti: Pengajian Pendidikan**

Objektif kajian ini adalah meninjau tahap faktor-faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi kreativiti pekerja di syarikat-syarikat yang mengeluarkan perisian dan perkakasan komputer di Taman Teknologi Malaysia (TTM). Model Persekitaran tempat kerja untuk kreativiti yang dibina oleh Amabile (1996) digunakan sebagai kerangka konseptual dalam kajian ini. Tujuh pembolehubah digunakan dalam kerangka konseptual ini. Enam pembolehubah bebas ialah galakan organisasi, galakan penyelia, sokongan rakan sekerja, sumber yang mencukupi, kerja yang mencabar dan kebebasan. Kreativiti pekerja adalah pembolehubah bersandar dalam kajian ini.

Teknik kajian yang dijalankan ialah berbentuk kajian tinjauan. Populasi kajian meliputi sebanyak 13 buah organisasi yang mengeluarkan perisian dan perkakasan komputer di Taman Teknologi Malaysia. Pengumpulan data dibuat daripada ke semua populasi kajian. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan statistik deskriptif, korelasi dan regresi.

Kajian ini mendapati persekitaran tempat berada dalam tahap sederhana kondusif untuk kreativiti. Dapatan kajian juga menunjukkan kreativiti pekerja berada dalam tahap sederhana. Tiga faktor iaitu kebebasan ( $r = 0.54$ ), galakan organisasi ( $r = 0.49$ ) dan sokongan rakan sekerja ( $r = 0.46$ ) mempunyai korelasi tertinggi ke atas kreativiti pekerja.

Persamaan pekali regresi berperingkat telah digunakan untuk membentuk model terbaik bagi menerangkan kreativiti pekerja. Tiga faktor iaitu kebebasan, galakan organisasi dan sokongan rakan sekerja membentuk model terbaik dalam menerangkan kreativiti pekerja. Tiga faktor ini menjelaskan dan meramalkan 46% daripada varian dalam kreativiti pekerja. Model Regresi Berganda yang dapat dibina ialah:

$$\hat{Y} = -3.155 + 1.133 X_1 + 0.398 X_2 + 0.240 X_3$$

di mana  $\hat{Y}$  (Kreativiti Pekerja),  $X_1$  (Kebebasan),  $X_2$  (Sokongan Rakan Sekerja) dan  $X_3$  (Galakan Organisasi)

**Abstract of thesis submitted to the Senate of Universiti Putra Malaysia in  
partial fulfillment of the requirements for the  
Degree of Master of Science**

**ENVIRONMENTAL FACTORS INFLUENCING  
EMPLOYEES CREATIVITY: SELECTED ORGANIZATIONS IN  
TECHNOLOGY PARK MALAYSIA**

**By**

**SANTHIDRAN SINNAPPAN**

**March 2002**

**Chairman: Hj. Bahaman Abu Samah, Ph.D.**

**Faculty: Educational Studies**

The objective of this study is to investigate the level of work environment factors which influence employees creativity in software and hardware producing organizations in Technology Park Malaysia. Model of Work Environment for creativity developed by Amabile (1996) was applied in this study as a conceptual framework. Seven variables were adopted from the conceptual framework. Organizational encouragement, supervisory support, work group support, freedom, resources and challenging work are the six independent variables, while the dependent variable is "employees creativity".

Survey research technique was employed in this study. The population of the study comprises 13 companies in Technology Park Malaysia (TPM). Overall population was included in this study for data collection. The collected data were analysed by descriptive, correlation and regression statistical methods.

The findings of this study showed that the level of work environment for creativity is moderately conducive. Employees' creativity was also at moderate level. Freedom ( $r=0.54$ ), organization encouragement ( $r=0.49$ ) and work group support ( $r=0.46$ ) were the three factors significantly correlated with employees creativity.

Three environment factors were included in the stepwise multiple regression equation. There were three significant factors (Freedom, work group support and organization encouragement) which explained and predicted 46% of variance in employees creativity. Final multiple regression model as,

$$\hat{Y} = -3.155 + 1.133 X_1 + 0.398 X_2 + 0.240 X_3$$

where  $\hat{Y}$  (Employees Creativity),  $X_1$  (Freedom),  $X_2$  (Work Group Support) and  $X_3$  (Organization Encouragement).

## **PENGHARGAAN**

Saya bersyukur ke hadrat tuhan yang telah memberi saya kesabaran dan kekuatan dalam menyempurnakan kajian ini. Saya terhutang budi kepada Dr. Bahaman Abu Samah, selaku penyelia yang telah memberi nasihat dan pandangan yang membina untuk kajian ini. Tidak dilupakan jasa baik ahli jawatankuasa penyelia bagi kajian ini Dr. Jegak Uli dan Dr. Shamsuddin Ahmad.

Pandangan dan nasihat teutamanya berkaitan metodologi kajian, faktor faktor yang mempengaruhi kreativiti dan instrumen kajian daripada Prof. Dr. Lisa Gundry (Department of Management, De Paul University, Chicago), Prof. Dr. V.K. Kumar (Department of Psychology, West Chester University of Pennsylvania) dan Prof. Dr. Leonard Yong (Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya) telah membantu saya dalam menyiapkan tesis ini.

Seterusnya saya merakamkan terima kasih kepada mereka yang telah menghantar bahan-bahan bertulis yang berkaitan dalam menjayakan kajian ini. Di antara mereka yang telah sudi menghantar bahan bertulis ini ialah Prof. Dr. Teresa. M. Amabile (Graduate School of Business Administration, Harvard University), Prof. Dr. Robert. J. Sternberg (Department of Psychology, Yale University), Prof. Dr. Ruth Richards (Saybrook Graduate School, University of



California, San Francisco), Center for Creative Leadership North Carolina, Prof. Dr. Greg. R. Oldham (Department of Business Administration & Labor and Industrial Relations, University of Illinois, Urbana-Champaign), Dr. Gerard J. Puccio (Buffalo State College, Buffalo, New York), Prof. Dr. Mark Runco (California State University, Fullerton).

Saya juga terhutang budi kepada Dr. Karen O'Quin (State University of New York, Buffalo, New York), Prof. Dr. Patricia Stokes (Columbia University, New York), Ken J. Lauer (Director of Research and Operations, Creative Problem Solving Group-Buffalo, New York), Prof. Dr. Feldhusen (Department of Educational Studies, Purdue University, Indiana), Prof. Dr. Cameron M. Ford (Department of Management, University of Central Florida, Orlando) yang sanggup mengirimkan bahan-bahan bertulis yang terkini.

Selain itu ada sebilangan pengkaji seperti Prof. Dr. Schuldburg (Department of Psychology, University of Montana, Missoula), Prof. Dr. Regina Conti (Department of Psychology, Colgate University, Hamilton, New York), Prof. Dr. Daniel Fasko Jr. (Educational Foundation and Inquiry, Bowling Green State University, Ohio), Prof. Dr. Becca Levy (Department of Epidemiology and Public Health, Yale University), Prof. Dr. Gerald C. Cupchik (Life Sciences Division, University of Toronto at Scarborough, Canada) dan lain-lain lagi

yang menunjukkan minat terhadap kajian ini, telah meningkatkan motivasi saya dalam mendalami subjek kreativiti.

Saya turut merakamkan terimakasih kepada Mr. Dharam Prakash, Mr. Ananda Krishnan, dan Mr. Kalimuthu yang telah memberi sokongan moral dalam menjayakan kajian ini.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada rakan-rakan yang telah memberi motivasi di samping memberi komen dalam tesis ini, mereka ialah Mr. Arivom, Miss. Kavita (National University of Singapore), Miss. Shala, Mr .Siva, Mr. Ferooz, Mr .Nara. Akhirnya tidak dilupakan jasa baik ibu dan abang Segaran sekeluarga yang sentiasa berdoa untuk kejayaan saya.

Saya mengesahkan bahawa Jawatankuasa Pemeriksa bagi Santhidran Sinnappan telah mengadakan pemeriksaan akhir pada 23hb Mac 2002 untuk menilai tesis Master Sains beliau bertajuk "Faktor-faktor Persekitaran Yang Mempengaruhi Kreativiti di Kalangan Pekerja: Organisasi Terpilih di Taman Teknologi Malaysia" mengikut akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan-Peraturan Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Pemeriksa memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahkan ijazah tersebut. Anggota Jawatankuasa Pemeriksa adalah seperti berikut:

**Saidin Teh, Ph.D.**  
Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Bahaman Abu Samah, Ph.D.**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Jegak Uli, Ph.D.**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Shamsuddin Ahmad, Ph.D.**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)



**SHAMSHER MOHAMAD RAMADILLI, Ph.D.**  
Profesor/Timbalan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 24 APR 2002

Tesis ini telah diserahkan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains.



---

**AINI IDERIS, Ph.D.**  
Profesor/Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: **13** JUN 2002

## **PENGAKUAN**

**Saya mengaku bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang telah diberi penghargaan di dalam tesis. Saya juga mengaku bahawa tesis ini tidak dimajukan untuk ijazah-ijazah lain di Universiti Putra Malaysia atau di institusi-institusi lain.**



**Santhidran Sinnappan**

**Tarikh: 30 April 2002**

## KANDUNGAN

	<b>Halaman</b>
<b>DEDIKASI</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>v</b>
<b>PENGHARGAAN</b>	<b>vii</b>
<b>BORANG PERSETUJUAN</b>	<b>x</b>
<b>PENGAKUAN</b>	<b>xii</b>
<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xvi</b>
<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xvii</b>
<b>GLOSARI</b>	<b>xviii</b>
 <b>BAB</b>	
 <b>I PENDAHULUAN</b>	
Latarbelakang Kajian	1
Kepentingan Kreativiti di Negara Maju	1
Kreativiti di dalam Organisasi dan Syarikat	2
Kajian Kreativiti di Malaysia	5
Kenyataan Masalah	8
Objektif Kajian	12
Objektif Am	12
Objektif Khusus	12
Skop Kajian	13
Kepentingan Kajian	14
Limitasi Kajian	14
Definisi Istilah	15
 <b>II SOROTAN LITERATUR</b>	
Pengenalan	20
Kreativiti dan Inovasi	20
Kajian Kreativiti	22
Definisi Kreativiti	22
Kreativiti dan Individu	26
Kognitif	30

Personaliti	32
Motivasi	34
Pengetahuan	36
Persekitaran	37
Kreativiti dan Organisasi	39
Kreativiti dan Persekitaran Tempat Kerja.	47
Galakan Organisasi	54
Galakan Penyelia	56
Galakan Rakan Sekerja	57
Kebebasan atau autonomi	58
Sumber-sumber	59
Tekanan	59
Kreativiti dan Teknologi Maklumat	61
Kreativiti dalam bidang Pendidikan Pengembangan	63
Ringkasan	65

### **III METODOLOGI KAJIAN**

Pengenalan	67
Rekabentuk Kajian	67
Populasi Kajian	68
Kerangka Konseptual	70
Instrumentasi	72
Galakan Organisasi	74
Galakan Penyelia	75
Sokongan Rakan Sekerja	76
Kebebasan	77
Sumber yang Mencukupi	78
Kerja yang Mencabar	79
Kreativiti Pekerja	80
Validiti dan Reliabiliti	81
Pengumpulan Data	84
Analisis Data	86
Metod Jangkaan untuk Kreativiti Pekerja	87

### **IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

Pengenalan	90
Hasil Kajian	90
Jawatan, Jantina dan Kelulusan Akademik Tertinggi	91
Umur dan Tempoh Berkhidmat	93

Tahap Faktor Galakan Organisasi	94
Tahap Faktor Galakan Penyelia	95
Tahap Faktor Sokongan Rakan Sekerja	96
Tahap Faktor Sumber yang Mencukupi	96
Tahap Faktor Kerja yang Mencabar	97
Tahap Faktor Kebebasan	98
Tahap Kreativiti Pekerja	99
Hubungan di antara Kreativiti Pekerja dengan Faktor-faktor Persekitaran Tempat Kerja	100
Faktor-Faktor Terpilih yang Menerangkan Kreativiti Pekerja	102
Model Jangkaan Menggunakan Pekali Regresi Metod Masuk (Enter Method)	102
Model Jangkaan Menggunakan Pekali Regresi Metod Berperingkat (Stepwise Method)	102
Perbincangan	106
Persekitaran Tempat Kerja	107
Kreativiti Pekerja	107
Hubungan di antara Persekitaran Tempat Kerja dengan Kreativiti Pekerja	108
Faktor -faktor Terpilih yang Menerangkan Kreativiti Pekerja	110

## **V RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN**

Pengenalan	111
Ringkasan	111
Kenyataan Masalah	111
Objektif Kajian.	113
Metodologi Kajian	113
Ringkasan Penemuan Kajian	114
Kesimpulan	116
Implikasi	121
Cadangan	123
<b>BIBLIOGRAFI</b>	125
<b>LAMPIRAN</b>	
A Surat Minta Kebenaran	140
B Instrumen Kajian	141
<b>LATAR DIRI</b>	148



## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Halaman</b>
1	Senarai Syarikat dan Bilangan Pekerja	69
2	Reliabiliti Pembolehubah dalam Pra-Uji dan Ujian sebenar	82
3	Nilai Alfa Mengikut "Rule of Thumb"	83
4	Taburan Responden Mengikut Jawatan, Jantina dan Kelulusan Akademik	92
5	Taburan Umur dan Tempoh Berkhidmat Responden	94
6	Tahap Galakan Organisasi	95
7	Tahap Galakan Penyelia	95
8	Tahap Sokongan Rakan Sekerja	96
9	Tahap Sumber yang Mencukupi	97
10	Tahap Kerja yang Mencabar	98
11	Tahap Kebebasan	99
12	Tahap Kreativiti Pekerja	99
13	Hubungan di antara Kreativiti Pekerja dengan Faktor-faktor Persekitaran Tempat Kerja	101
14	Model Jangkaan Menggunakan Pekali Regresi Metod Masuk (Enter Method)	104
15	Model Jangkaan Menggunakan Pekali Regresi Metod Berperingkat (Stepwise Method)	105

## **SENARAI RAJAH**

<b>Rajah</b>		<b>Halaman</b>
1	Model Kreativiti Tiga Komponen	29
2	Teori Pelaburan Kreativiti	33
3	Tiga Arena Dalam Sebuah Organisasi Kreatif	43
4	Model Interaksi Kreativiti Organisasi	44
5	Ikatan Konseptual antara Individu Kreatif, Proses, Situasi dan Produk	46
6	Model Sistem Interaksi Kreativiti dalam Organisasi	50
7	Impak Persekitaran Organisasi terhadap Kreativiti	51
8	Konseptual: Faktor-faktor Persekitaran Tempat Kerja yang Mempengaruhi Kreativiti	53
9	Kerangka Konseptual: Faktor-faktor Persekitaran Tempat Kerja yang Menggalakkan Kreativiti Pekerja	71

## **GLOSARI**

<b>1</b>	<b>IBM</b>	<b>-</b>	<b>International Business Machine</b>
<b>2</b>	<b>SPSS</b>	<b>-</b>	<b>Statistical Package for Social Sciences</b>
<b>3</b>	<b>TPM</b>	<b>-</b>	<b>Technology Park Malaysia</b>
<b>4</b>	<b>TTM</b>	<b>-</b>	<b>Taman Teknologi Malaysia</b>
<b>5</b>	<b>MSC</b>	<b>-</b>	<b>Multimedia Super Corridor</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### Latarbelakang Kajian

Kreativiti merupakan salah satu topik yang penting bagi setiap organisasi. Hanya organisasi yang kreatif mampu bersaing dalam perubahan ekonomi global. Mengikut Bennis (1997), organisasi perlu mencari jalan untuk meningkatkan kreativitinya jika ingin terus kekal dalam perniagaan. *"In today's Darwinian economy, only organizations that find ways to tap the creativity of their members are likely to survive"* (m.s.16).

Mengikut Drucker (1997), organisasi merupakan sebuah entiti sosial, di mana manusia berperanan penting ke atas kemajuan organisasi tersebut. Oleh itu bagi menjadi organisasi yang kreatif, pihak majikan harus mengenalpasti potensi dan meningkatkan kreativiti pekerjaanya.

#### Kepentingan Kreativiti di Negara Maju

Kebanyakan syarikat di Barat lebih gemar mengambil pekerja yang kreatif (Sternberg dan Lubart, 1996). Selain itu, syarikat-syarikat di barat juga membelanjakan sejumlah wang yang besar bagi memberikan latihan yang bertujuan meningkatkan daya kreativiti di kalangan pekerja (Sternberg, et al. 1997). Ini adalah dengan harapan, pekerja yang kreatif akan memberikan idea

dan sumbangan kepada kemajuan syarikat. Walaupun inovasi dikatakan lebih penting dalam kemajuan sesuatu syarikat, namun begitu kreativiti adalah asas kepada segala inovasi tersebut (Amabile, et al. 1996).

### **Kreativiti di dalam Organisasi dan Syarikat**

Pada asasnya pekerja yang kreatif boleh memainkan peranan penting dalam kemajuan syarikat. Ini kerana idea kreatif daripada pekerja dapat digunakan dalam operasi harian setiap syarikat. Selain itu dengan bantuan pekerja yang kreatif, organisasi dapat secara berterusan membangunkan praktis, proses, produk dan perkhidmatan (Carr, 1994). Jika lebih diperincikan lagi dalam bidang perniagaan kreativiti memainkan peranan penting bagi penghasilan produk baru, prosedur baru, polisi baru dan struktur baru bagi membuat kerja harian (Morgan, 1993b).

Justeru itu, daya kreativiti pekerja perlu digunakan secara bijak oleh setiap organisasi untuk menyediakan produk dan perkhidmatan yang terbaik. Para sarjana berpendapat hasil kreativiti pekerja samada melibatkan produk, idea, atau prosedur mestilah memenuhi dua syarat. Pertama hasil kreativiti tersebut adalah baru dan asli (original), kedua hasil tersebut berpotensi dan berguna kepada sesuatu organisasi (Oldham dan Cummings, 1996).

Mengikut Sternberg, O'Hara dan Lubart (1997), organisasi perlu meningkatkan kreativiti di kalangan pekerjaanya. Beliau berpendapat usaha meningkatkan daya kreativiti pekerja boleh dianggap sebagai satu pelaburan bagi sesebuah organisasi, jika pihak pengurusan membelanjakan sejumlah wang besar dalam usaha mewujudkan pekerja dan organisasi yang kreatif, syarikat akan mendapat pulangan yang lumayan dalam jangka waktu yang panjang (Sternberg, et al. 1997).

Oleh itu, setiap syarikat sentiasa berusaha meningkatkan kreativiti dengan memberikan pelbagai latihan kepada pekerjaanya. Selain itu syarikat juga menyediakan kemudahan-kemudahan lain seperti pejabat yang dilengkapi segala kemudahan, saguhati kepada idea terbaik, kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan sebagainya supaya pekerja dapat menyumbangkan idea-idea yang kreatif kepada organisasi.

Pengambilan pekerja yang kreatif dalam organisasi semata-mata tidak mencukupi; agak penting organisasi menyediakan persekitaran tempat kerja yang sesuai untuk meningkatkan daya kreativiti pekerja tersebut. Dalam pada itu mengikut pendapat sarjana tingkah-laku pekerja untuk menghasilkan kerja yang kreatif sangat bergantung kepada "orang dan tempat" (Cumunings dan Oldham 1997).

Namun begitu ciri-ciri yang terdapat kepada pekerja seperti rajin berusaha, tidak mudah putus asa, bersemangat tinggi dan sebagainya selalu menentukan sejauhmana seseorang pekerja boleh menghasilkan kerja yang kreatif. Walaupun ciri-ciri seperti di atas memainkan peranan penting, namun begitu persekitaran dan situasi tempat kerja turut menyumbang dalam menghasilkan kerja yang kreatif (Prather dan Gundry, 1995; Amabile, 1997).

Amabile (1998) merumuskan bahawa secara semulajadi pekerja boleh memberi idea dan hasil kerja yang kreatif kepada organisasi, namun begitu ia sangat bergantung kepada persekitaran tempat kerja. Oleh itu kegagalan organisasi untuk menyediakan persekitaran tempat kerja yang sesuai dan kondusif akan membantutkan daya kreativiti pekerja (Basadur, 1997).

Secara umumnya, pihak majikan memberi penekanan dalam mengambil pekerja yang kreatif tetapi faktor berkaitan persekitaran tempat kerja tidak menjadi pertimbangan yang penting bagi pihak majikan (Shalley, 1995). Kegagalan pihak pengurusan dan majikan dalam menyediakan persekitaran yang sesuai menyebabkan banyak syarikat tidak mendapat hasil kerja yang kreatif walaupun mereka mempunyai ramai pekerja yang berpotensi memberikan idea-idea unik dan berguna.

## **Kajian Kreativiti di Malaysia**

Di Malaysia kajian yang pernah dilakukan dalam bidang kreativiti adalah begitu terbatas (Yong, 1993a; dan Gan, 1998). Sehingga kini kajian yang pernah dilakukan adalah lebih tertumpu dalam meninjau kreativiti pelajar di peringkat sekolah dan di institusi pengajian tinggi (Yong, 1986; Yong, 1989; Palaniappan, 1994; Gan, 1998). Sehingga kini hanya terdapat satu kajian yang meninjau kreativiti pekerja di Malaysia (Yong, 1989). Kajian ini adalah berkaitan dengan sifat-sifat kreatif yang terdapat di kalangan eksekutif perniagaan di Malaysia (Yong, 1989).

Kajian Yong (1989) menunjukkan eksekutif perniagaan di Malaysia mempengaruhi persekitaran dalam membuat kerja. Selain itu eksekutif perniagaan di Malaysia juga lebih suka berkerja dalam situasi yang bebas, ingin bersaing dalam membuat kerja dan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi persekitaran tempat kerja (Yong, 1989). Kajian Yong (1989) tidak melibatkan pekerja dalam sektor teknologi maklumat. Oleh itu masih lagi terdapat ruang untuk meninjau sejauhmana pekerja dan organisasi di Malaysia kreatif, terutamanya dalam sektor teknologi maklumat yang kian berkembang.

Dalam konteks Malaysia, pengusaha dan pemilik syarikat perlu sedar tentang kepentingan kreativiti di kalangan pekerja dan penyediaan persekitaran tempat kerja kondusif bagi kreativiti. Ini membolehkan syarikat-syarikat



tempatan mengeluarkan produk yang lebih berkualiti dan memenuhi citarasa pengguna serta berupaya bersaing dalam pasaran antarabangsa.

Leo Moggie dalam ucapan perasmian Konvensyen Kreativiti Kebangsaan 2000 yang telah dianjurkan oleh Institut Akauntan Malaysia (MIA), menegaskan bahawa pentingnya kreativiti di kalangan pekerja dan organisasi untuk menghadapi cabaran globalisasi. Beliau berpendapat syarikat yang tidak kreatif dalam menghadapi cabaran ekonomi baru akan dihanyutkan oleh arus pembangunan dan ini menyebabkan syarikat-syarikat tersebut gagal dalam matlamatnya.

"Golongan profesional termasuk para akauntan, pembuat dasar dan usahawan hari ini mestilah bersedia menghadapi cabaran Ekonomi baru dan memperlengkapkan diri masing-masing dengan cara yang kreatif untuk melaksanakan pendekatan kelebihan pengetahuan kepada komunikasi dan pengurusan."  
(Utusan Malaysia, 20-12-2000).

Dewasa kini Malaysia lebih banyak menumpukan perhatian dalam bidang pembangunan teknologi maklumat. Usaha Malaysia lebih terserlah apabila kerajaan menggalakkan pelabur dan pengusaha bergiat dalam bidang berasaskan teknologi maklumat. Koridor Raya Multimedia (Multimedia Super Corridor), Cyber Jaya, Taman Teknologi Malaysia jelas memperlihatkan usaha kerajaan yang gigih dalam bidang teknologi maklumat. Ramai pelabur